

HUBUNGAN TANGGUNG JAWAB, IMBALAN DAN SUPERVISI DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS IBNU SINA BUKITTINGGI TAHUN 2017

Dessy Anggraini¹, Zulfa², Ulva Rahmi³, Widya Putri⁴

^{1,2,3,4} Prodi ARS Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi

email : anggrainide@gmail.com

Abstrak

Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Motivasi kerja perawat secara umum dipengaruhi oleh tanggung jawab, gaji atau insentif, dan supervisi. Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien, perawat tidak hanya mempunyai pendidikan dan *skill* yang baik pula, namun harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk menunjang pelayanan yang maksimal. Di RS Ibnu Sina Bukittinggi, perawat pelaksana diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengerahui hubungan tanggung jawab, imbalan dan supervisi dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RS Ibnu Sina Bukittinggi tahun 2017. Metode penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RS Ibnu Sina Bukittinggi sebanyak 41 orang. Sampel di ambil secara *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini berdasarkan uji *chi square* terdapat hubungan yang bermakna antara hubungan tanggung jawab (*P-value* 0,009), imbalan (*P-value* 0,025) dan supervisi (*p-value* 0,046) dengan motivasi kerja perawat. Untuk meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana hendaknya memberikan lingkungan pekerjaan yang kondusif, memberikan *reward* kepada staf, memberikan insentif dan kenaikan pangkat secara tepat waktu dan mengikutsertakan dalam berbagai pelatihan-pelatihan khusus.

Kata Kunci : *Motivasi kerja, tanggung jawab, imbalan, supervisi*

Abstract

*Work motivation is something that comes from the individual internal cause of encouragement or enthusiasm to work hard. The motivation of working nurses are generally influenced by responsibilities, salary or incentive, and supervision. To give good service to the patient, the nurse not only have a good education and skill, but also must have a high motivation to support the maximum service. In Bukittinggi, Ibn Sina hospital nurse implementers are expected to provide optimal health care. The goal of this study is to now the relationship of responsibility, rewards and supervision with the motivation of working nurses in inpatient room RS ibnusina Bukittinggi years 2017. The research method is quantitative research with cross sectional design. The population of this research is the entire managing nurses who worked in inpatient room Ibnusina islamic hospital Bukittinggi as many as 41 people. Samples taken in total sampling. Data collection is done using Quitsioener. The results of this research based on test chi square there is a meaningful relationship between the relationship of responsibilities (*P-value* of 0.009), rewards (*P-value* of 0.025) and supervision (*p-value* of 0.046) and motivation of working nurses. To increase the motivation of working nurses implementers should provide a conducive work environment, giving a reward to the staff, providing incentives and promotion in a timely and inclusive in a variety training-specific training.*

Key word : *Work motivation, responsibility, reward, supervision*

PENDAHULUAN

Motivasi Kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Banyak teori yang berkaitan dengan motivasi. Menurut Herzberg's (1959) yang terkenal dengan teori dua faktor mengatakan bahwa, seseorang akan melakukan sesuatu dipengaruhi oleh faktor isi pekerjaan (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu) dan faktor higienis (gaji atau upah/insentif, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, supervisi).

Di Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi yang menjadi tempat penelitian diketahui bahwa masalah motivasi perawat menjadi suatu yang mempengaruhi kinerja seorang perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini tergambar dari penelitian yang dilakukan oleh Mirnasari (2009) yang menyebutkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja perawat.

Tanggung jawab yang dilakukan oleh perawat tidak hanya dilihat dari absensi tetapi harus diimbangi

dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dari 10 perawat yang peneliti temui 6 orang diantaranya tidak berada sepenuhnya di ruangan selama jam kerja dan meninggalkan tugas untuk urusan pribadi maupun urusan keluarga misalnya menjemput anak sekolah, pergi ke pasar untuk berbelanja keperluan sehari-hari. Sehingga ditemukan pekerjaan-pekerjaan perawat seperti menyelesaikan dokumentasi keperawatan dan kelengkapan status pasien tidak terisi secara maksimal.

Supervisi menurut Suyanto (2009) mengatakan bahwa seorang supervisor harus memahami prinsip-prinsip seperti didasarkan atas hubungan profesional, direncanakan secara matang, bersifat edukatif, suportif dan informal, memberikan rasa aman pada staf dan pelaksana keperawatan serta dapat meningkatkan kinerja bawahan dalam upaya meningkatkan kualitas asuhan keperawatan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di beberapa ruangan rawat inap supervisi di RS Ibnu Sina Bukittinggi sudah dilaksanakan, namun belum maksimal, karena supervisi hanya dilakukan oleh kepala ruangan pada saat jam dinas saja, sementara untuk shift dinas sore dan malam hanya dilakukan oleh perawat senior sehingga kurang efektif seperti pada saat jam kerja kepala ruangan, sehingga saat ada masalah yang muncul sering kali terlambat dalam penyelesaiannya di setiap ruangan, yang akhirnya menimbulkan keluhan-keluhan perawat di ruangan tersebut karena tidak adanya penyelesaiannya. Data rekam medis berikut juga menunjukkan ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan oleh perawat yaitu masih banyak pasien yang pulang atas permintaan sendiri walaupun penyakit yang dideritanya belum sembuh.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan pasien yang mengatakan bahwa sejumlah perawat sering lalai dalam melaksanakan tugas seperti saat dipanggil untuk mengganti infus tidak segera datang, tidak menjelaskan tentang penyakit pasien dengan jelas, bekerja tergesa-gesa dan tidak sabar dalam melayani pasien dan bahkan berbicara dengan nada suara yang tinggi terhadap pasien dan keluarga. Selain itu, di beberapa ruangan rawat inap ditemui bahwa pada saat shift sore dan malam ditemukan beberapa perawat terlihat hanya duduk-duduk di ruang perawat, yang dilakukan hanya memberikan obat sesuai instruksi dokter. Perawat jarang menanyakan kebutuhan pasien dan jarang memeriksakan tanda-tanda vital pasien seperti tekanan darah, nadi, respirasi dan suhu pasien. Semua ini karena perawat di ruang rawat inap RS Ibnu Sina Bukittinggi tidak mempunyai uraian tugas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kabri (2010) diketahui adanya hubungan antara tanggung jawab terhadap motivasi perawat dalam

melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Nilai *p-value* yang diperoleh adalah 0,01 dengan 68,3% perawat yang memiliki tanggung jawab rendah dan 68,3% perawat memiliki motivasi yang rendah. Dan hasil penelitian Mirnasari (2009) yang menyatakan ada hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat. Dengan nilai *p-value* yang diperoleh (0,001). Dimana perawat yang memiliki kinerja kurang baik adalah sebanyak 17 responden (54,8%).

Untuk melihat sejauh mana permasalahan yang timbul dan faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Hubungan antara Tanggung Jawab, Imbalan dan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2017".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *Cross-Sectional* untuk melihat hubungan antara variabel Dependen (Motivasi Kerja Perawat) dengan Variabel Independen (Tanggung jawab, imbalan dan supervisi) yang akan dilakukan di RS Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh perawat pelaksana di ruangan rawat inap di RS Ibnu Sina Bukittinggi dengan metode pengambilan sampel adalah Total Sampling sebanyak 41 orang responden. Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dengan menggunakan instrumen penelitian yakni kuesioner.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat Diruang Rawat Inap RS Ibnu Sina Bukittinggi tahun 2017

No	Motivasi	Jumlah	Persen (%)
1.	Tinggi	18	43,9
2.	Rendah	23	56,1
	Jumlah	41	100,0

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tanggung Jawab Perawat Diruang Rawat Inap RS Ibnu Sina Bukittinggi tahun 2017

No	Tanggung Jawab	Jumlah	Persen (%)
1.	Tinggi	19	46,3
2.	Rendah	22	53,7
	Jumlah	41	100,0

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Imbalan Diruang Rawat Inap RS Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2017

No	Imbalan	Jumlah	Persen (%)
1.	Sesuai	16	39,0
2.	Tidak Sesuai	25	61,0
	Jumlah	41	100,0

Tabel 4

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Supervisi Di ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2017

No	Supervisi	Jumlah	Persen (%)
1.	Efektif	19	46,3
2.	Tidak Efektif	22	53,7
	Jumlah	41	100,0

Tabel 5

Distribusi Hubungan Tanggung Jawab Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang rawat Inap RS Ibnu Sina Bukittinggi tahun 2017

No	Tanggung Jawab	Motivasi				Jumlah	p-value
		Rendah		Tinggi			
		Jumlah	%	Jumlah	%		
1	Rendah	17	77,3	5	22,7	22	0,009
2	Tinggi	6	31,6	13	68,4	19	
	Total	23	56,1	18	43,9	41	

Tabel 6

Distribusi Hubungan Imbalan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang rawat Inap RS Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2017

No	Imbalan	Motivasi				Jumlah	p-value
		Rendah		Tinggi			
		Jumlah	%	Jumlah	%		
1	Tidak sesuai	18	72,0	7	28,0	25	0,025
2	Sesuai	5	31,3	11	68,8	16	
	Total	23	56,1	18	43,9	41	

Tabel 7

Distribusi Hubungan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang rawat Inap RS Ibnu Sina Bukittinggi tahun 2017

No	Supervisi	Motivasi				Jumlah	p-value
		Rendah		Tinggi			
		Jumlah	%	Jumlah	%		
1	Tidak Efektif	16	72,7	6	27,3	22	0,046
2	Efektif	7	36,8	12	63,2	19	

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja perawat diruang rawat inap

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar motivasi perawat ialah yang memiliki motivasi rendah 23 (56,1%) responden, sedangkan yang memiliki motivasi tinggi 18 (43,9%) responden.

Berdasarkan uraian diatas bahwa sebanyak 56,1% perawat pelaksana masih kurang memiliki motivasi dalam bekerja, sementara pemberian pelayanan

keperawatan dilakukan dalam 24 jam kepada pasien. Hal ini nantinya akan berpengaruh pada proses interaksi antara perawat dan pasien sehingga berdampak pada citra rumah sakit akan pelayanan keperawatan yang diberikan.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari (2008) di ruang rawat inap RSUD Muaro Bungo yang menyatakan bahwa motivasi yang baik akan berdampak pada pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan yang baik. Hasil yang diperoleh dari 92 responden yang memiliki motivasi yang tinggi dengan

pendokumentasian asuhan keperawatan yang baik sebanyak 26 (51%) responden, sedangkan yang memiliki motivasi rendah dengan pendokumentasian keperawatan kurang baik sebanyak 30 (73%) responden, dengan perolehan p -value = 0,033.

Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar tanggung jawab perawat ialah yang memiliki tanggung jawab rendah 22 (53,7%) responden, sedangkan yang memiliki tanggung jawab tinggi 19 (46,3%) responden. Berdasarkan uraian tersebut bahwa sebanyak 53,7% perawat pelaksana masih kurang memiliki tanggung jawab dalam bekerja. Pelayanan keperawatan yang dilakukan dalam 24 jam kepada pasien, hendaknya dilakukan secara bertanggung jawab sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh pasien dalam pemberian pelayanan keperawatan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan beberapa upaya peningkatan tanggung jawab perawat pelaksana di ruang rawat inap oleh pengelola rumah sakit seperti dengan memberikan hari libur secara bergantian kepada semua perawat pelaksana. Selalu melakukan pertemuan secara berkala untuk menanyakan permasalahan setiap perawat dan melibatkan perawat pelaksana dalam pembuatan jadwal dinas, sehingga diharapkan tanggung jawab perawat pelaksana dapat meningkat.

Imbalan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar perawat menyatakan imbalan tidak sesuai 25 (61,0%) responden, sedangkan yang menyatakan imbalan sesuai 16 (39,0%) responden.

Berdasarkan uraian diatas bahwa sebanyak 61,0% perawat pelaksana menyatakan imbalan yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja. Evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat untuk menentukan penyesuaian gaji dan juga untuk memperbaiki kinerja personel. Imbalan merupakan satu komponen penting yang mendukung atmosfir organisasi kinerja tinggi. Evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat untuk menentukan penyesuaian gaji dan juga untuk memperbaiki kinerja personel (Ilyas, 2001).

Oleh karena itu, perlu dilakukan beberapa upaya penyesuaian imbalan perawat pelaksana di ruang rawat inap oleh pengelola rumah sakit seperti dengan memberikan insentif pada perawat pelaksana terlebih yang melakukan lembur pada shift sore dan malam. Memberikan insentif tepat pada waktunya dan sesuai dengan beban kerja serta disetarakan dengan pendidikan dan lama kerja perawat.

Supervisi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar perawat menyatakan supervisi tidak efektif 22 (53,7%) responden, sedangkan yang menyatakan supervisi efektif 19 (46,3%) responden.

Berdasarkan uraian diatas bahwa sebanyak 53,7% perawat pelaksana menyatakan supervisi yang dilakukan belum efektif. Kegiatan supervisi mengusahakan seoptimal mungkin kondisi kerja yang kondusif dan nyaman yang mencakup lingkungan fisik, atmosfer kerja, dan jumlah sumber-sumber yang dibutuhkan untuk memudahkan pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, tujuan supervisi diarahkan pada kegiatan mengorientasikan staf pelaksana keperawatan, melatih staf dan pelaksana keperawatan, memberikan arahan dalam pelaksanaan kegiatan sebagai upaya untuk menimbulkan kesadaran dan mengerti peran serta fungsinya sebagai staf, dan difokuskan pada pemberian pelayanan kemampuan staf dan pelaksana keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan beberapa upaya pengefektifan supervisi oleh pengelola rumah sakit seperti didasarkan atas hubungan profesional, direncanakan secara matang, bersifat edukatif, suportif dan informal, memberikan rasa aman pada staf dan pelaksana keperawatan serta dapat meningkatkan kinerja bawahan dalam upaya meningkatkan kualitas asuhan keperawatan. Melakukan evaluasi secara berkala, melibatkan perawat pelaksana dalam mengatasi masalah keperawatan yang muncul dilapangan, serta senantiasa melakukan *sharing* secara terjadwal.

Hubungan Antara Tanggung Jawab Dengan Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis hubungan tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat diperoleh bahwa dari 22 responden yang memiliki tanggung jawab rendah, sebanyak 17 (77,3%) responden memiliki motivasi rendah. Sedangkan dari 19 responden yang memiliki tanggung jawab tinggi, sebanyak 13 (68,4%) responden memiliki motivasi tinggi. Hasil uji statistik diperoleh nilai p -value = 0,009 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kabri (2010) diketahui adanya hubungan antara tanggung jawab terhadap motivasi perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Nilai p -value yang diperoleh adalah 0,01 dengan 68,3% perawat yang memiliki tanggung jawab rendah dan 68,3% perawat memiliki motivasi yang rendah.

Swanburg (2000) menyatakan bahwa manajemen adalah esensial untuk institusi keperawatan. Ini tidak

tergantung kepemilikan, pangkat atau kekuatan, menjadi fungsi dan tujuan yang harus didasari tanggung jawab dalam kinerja. Kepuasan dari kebutuhan ini memerlukan kesempatan bagi individu untuk menjalankan tanggung jawab, menjadi partisipan aktif dalam kerja terencana, untuk meningkatkan kepuasan, untuk mencapai insentif dan penghargaan untuk memberikan kepemimpinan pada orang lain, untuk mencapai status menjadi termotivasi dan memenuhi suatu fungsi. Pekerja yang secara nyata bahwa mereka mengejar tujuan yang berarti dan berguna melalui upaya-upaya individual mereka lebih bertanggung jawab dan berdedikasi daripada tidak. Tugas umum perawat berbagi tanggung jawab yang seimbang dan bermacam-macam beban kerja yang lebih besar dari pada perawat spesialis.

Hubungan Antara Imbalan Dengan Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis hubungan imbalan dengan motivasi kerja perawat menunjukkan bahwa dari 25 responden yang menyatakan imbalan tidak sesuai sebanyak 18 (72,0%) responden memiliki motivasi rendah. Sedangkan dari 16 responden yang menyatakan imbalan sesuai, sebanyak 11 (68,8%) responden memiliki motivasi tinggi. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,025 (<0,05)$ berarti ada hubungan yang bermakna antara imbalan dengan motivasi kerja perawat. Imbalan yang diberikan merupakan alat pemuas yang didapatkan oleh perawat akan kerja yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian Misnasari (2009) yang mengatakan bahwa imbalan mempengaruhi kinerja perawat pelaksana dengan $p\text{-value} 0,007$.

Fitri (2006) dalam penelitiannya di RSUD Raden Mattaher menyatakan bahwa imbalan yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja, hal ini terlihat dari hasil penelitian dimana imbalan yang baik menyebabkan kinerja yang baik hanya 4,8% responden sedangkan imbalan yang tidak sesuai menyebabkan kinerja buruk sebanyak 65,3% responden. Dengan hasil $p\text{-value} = 0,006$.

Swanburg (2000) menjelaskan penghargaan, dalam bentuk baik bayaran dan pujian akan memotivasi manajer pelaksana. Perawat dalam organisasi yang mempunyai program pengembangan karier dapat meningkat secara bertahap. Pengembangan karier juga harus sesuai dengan praktik klinis, manajemen, pendidikan, atau penelitian. Ini harus memberikan kepuasan kerja dan gaji yang meningkat sesuai perkembangan dan tingkat keahlian. Karena gaji dan keuntungan adalah metode paling konkrit dari pengenalan kinerja, terhadap karier valid tidak boleh dikurangi dengan bayaran praktis untuk jenis perawat tertentu seperti mereka yang bekerja di area perawatan kritis. Penghargaan harus diberikan sesuai dengan tingkatan tanggung jawab, persiapan, pengalaman, dan penampilan.

Hubungan Antara Supervisi Dengan Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis hubungan supervisi dengan motivasi kerja perawat menunjukkan bahwa dari 22 responden yang mengatakan supervisi tidak efektif, sebanyak 16 (72,7%) responden memiliki motivasi rendah. Sedangkan dari 19 responden yang mengatakan supervisi efektif, sebanyak 12 (63,2%) responden memiliki motivasi tinggi. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,046 (<0,05)$ berarti ada hubungan yang bermakna antara supervisi dengan motivasi kerja perawat.

Laiti (2011) yang melakukan penelitian di RS Dr. Bratanata menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh bahwa sebesar 60% responden mengatakan supervisi tidak efektif sehingga kepuasan kerja perawat honorer rendah. Dengan hasil $P\text{-value} = 0,05$. Dan penelitian yang dilakukan Fitri (2006) di RSUD Raden Mattaher Jambi menggambarkan bahwa hasil supervisi yang dilakukan mempunyai kinerja yang baik sebanyak 43,3% responden, sedangkan supervisi yang tidak baik menghasilkan kinerja yang buruk sebanyak 87,5% responden. Dengan hasil $p\text{-value} = 0,004$.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1) Motivasi perawat di ruang rawat inap RS Ibnu Sina Bukittinggi ialah dari 41 perawat yang memiliki motivasi rendah 23 (56,1%) responden, 2) Sebanyak 77,3% perawat di ruang rawat inap RS Ibnu Sina Bukittinggi memiliki tanggung jawab yang rendah dengan $p\text{-value} = 0,009$, 3) Sebanyak 72% perawat di ruang rawat inap RS Ibnu Sina Bukittinggi mengatakan imbalan tidak sesuai dengan $p\text{-value} = 0,025$, 4) Sebanyak 72,7% perawat di ruang rawat inap RS Ibnu Sina Bukittinggi mengatakan supervisi tidak efektif dengan $p\text{-value} = 0,046$. Diharapkan direksi RS Ibnu Sina Bukittinggi dapat lebih mengembangkan sistem *reward* kepada pegawai terlebih bagi perawat yang memiliki kinerja yang baik serta berdedikasi dalam memajukan instansi. Memberikan penghargaan dengan kenaikan pangkat secara tepat waktu dan memberikan waktu libur khusus secara lebih merata. Direksi RS Ibnu Sina Bukittinggi dapat melakukan sistem supervisi secara berkesinambungan dengan mengikutsertakan perawat pelaksana dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dilapangan, dengan dibuatkannya SK Penanggung jawab shift untuk melakukan supervisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek : Jakarta : Rinea Cipta
 Arwani dan Supriyatno, H. (2006). Manajemen Bangsal Keperawatan. Jakarta : EGC
 Cahayani. (2005). Strategi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Indeks kelompok Gramedia

- Fitri S. (2006). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2006. Skripsi STIKES
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. (200). Perilaku organisasi (edisi I) : Yogyakarta : BPF
- Hariandja (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan. (2007). Organisasi dan Motivasi. Jakarta : Bumi Aksara
- Ilyas, Y. (2001). Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian. Jakarta : Universitas Indonesia
- Kuntoro, Agus. (2010). Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Yogyakarta : Nuha Medika
- Laiti, Verry. (2011). Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Honorer di RS. TK IV Dr. Bratanata Jambi Tahun 2011. Jambi : Skripsi STIKES
- Mirnasari. (2009) . Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Thaha Saifuddin Tebo Tahun 2009. Jambi : Skripsi Stikes
- Notoatmodjo, S. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Nursalam. (2011). Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 3. Jakarta : Salemba Medika
- Perry dan Potter. (2005). Buku Ajar Fundamental Keperawatan Volume 1 Edisi 4. Jakarta : EGC
- Robbins, S. (2008). Perilaku Organisasi Edisi 12 . Jakarta : Salemba Medika
- Smeltzer, Suzane C. (2002). Buku Ajar Keperawatan Medikal Bedah Edisi 8 Volume 1. Jakarta : EGC
- Suarlidan Bahtiar, Y. (2010). Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis. Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, *Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suyanto. (2009). Mengenal kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit. Bandar Lampung : Mitra Cendikia Offset
- Swanburg, R.C. (1999). Pengembangan Staf Keperawatan Suatu Komponen Pengembangan SDM. Jakarta : EGC
- Swanburg, R. C (2000). Pengantar Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis. Jakarta : EGC